



DOI 10.36074/grail-of-science.10.01.2025.005

АКТУАЛЬНІ ПРОБЛЕМИ ІННОВАЦІЙНОГО РОЗВИТКУ СОЦІАЛЬНО-ТРУДОВОГО ПОТЕНЦІАЛУ РЕГІОНУ

Костишина Тетяна Адамівна 

д-р. екон. наук, професор, завідувач кафедри управління персоналом,
економіки праці та економічної теорії

Полтавський університет економіки і торгівлі, Україна

Шаповалов Віталій Олегович 

канд. екон. наук, доцент, доцент кафедри управління персоналом,
економіки праці та економічної теорії

Полтавський університет економіки і торгівлі, Україна

Тужилкіна Оксана Володимирівна 

канд. екон. наук, доцент, доцент кафедри управління персоналом,
економіки праці та економічної теорії

Полтавський університет економіки і торгівлі, Україна

Анотація. Стаття присвячена аналізу інноваційного розвитку соціально-трудового потенціалу регіонів, що є ключовим фактором сталого економічного зростання та підвищення конкурентоспроможності. Автори наголошують на важливості інтелектуального, освітнього та професійного капіталу, як основи для створення знанніємісткої економіки, але вказують на численні проблеми, що стримують розвиток цієї сфери. Розглядаються концептуальні основи соціально-трудового потенціалу, який базується на синергії соціальних взаємовідносин та впливі природного, економічного й культурного середовища. Виокремлено шість ключових напрямів інноваційного розвитку: технологізація, інтелектуалізація, екологізація, гуманізація, цифровізація та креативність. Окрему увагу приділено фазам розвитку потенціалу (формування, нарощування, використання, відтворення, втрата) та їхній інтеграції в економічну діяльність регіонів. Результати дослідження підкреслюють необхідність комплексного підходу до управління соціально-трудоим потенціалом, що враховує інновації в управлінні, освіті та соціальній сфері. Запропоновано низку показників для оцінки ефективності розвитку потенціалу, серед яких демографічні, освітні, економічні, інноваційні та екологічні індикатори.

Ключові слова: соціально-трудоий потенціал; інноваційний розвиток; регіон; інтелектуалізація; цифровізація; сталий розвиток.

Постановка проблеми. Соціально-трудоий потенціал – це категорія, яка розкриває не лише можливості кожного окремого суб'єкта соціально-трудоих

відносин, але й підсилює ці можливості через синергію соціальних взаємовідносин. Дослідження цього потенціалу на рівні регіонів дає змогу точніше оцінити проблеми та перспективи розвитку людських ресурсів у конкретних просторових межах, враховуючи особливості природного, економічного та культурного середовища, а також вплив соціальних зв'язків. Інноваційний розвиток соціально-трудового потенціалу регіонів є одним із ключових факторів забезпечення сталого економічного зростання та підвищення конкурентоспроможності України. Соціально-трудовий потенціал, який базується на інтелектуальному, освітньому та професійному капіталі, є фундаментом для створення знаннємісткої економіки. Однак сучасні реалії вказують на низку проблем, які стримують ефективний розвиток цієї сфери.

Аналіз досліджень та публікацій. Проблема інноваційного розвитку соціально-трудового потенціалу регіонів привертає увагу багатьох дослідників, які розглядають її з позицій економічної, соціальної та управлінської теорій. Вагомий внесок у розробку методологічних засад дослідження соціально-трудового потенціалу регіону, в тому числі його інноваційного розвитку, зробили такі провідні українські науковці як Грішнова О. А., Пасека С. Р., Долішній М. І., Злупко С. М., Нижник В. М. та інші. Хоча наявні дослідження акцентують увагу на важливості інноваційного підходу, залишається невирішеним питання системної інтеграції інноваційності в усі компоненти та фази соціально-трудового потенціалу регіону.

Мета роботи. Визначити теоретико-методичні підходи та практичні аспекти оцінки інноваційного розвитку соціально-трудового потенціалу регіонів, враховуючи сучасні виклики глобалізації, цифровізації та зростання ролі знаннємістких технологій у забезпеченні сталого економічного розвитку.

Виклад основного матеріалу. Сучасне бачення соціально-трудового потенціалу пройшло свій шлях від «мінімуму можливостей індивідуума» та його незалежності від кваліфікаційного рівня («Тейлорівський конвеєр») до «теорії людського капіталу», де мотивований персонал забезпечує розвиток соціально-трудового потенціалу, а отже, ефективність ведення господарської діяльності, виробництво конкурентоспроможної продукції, завоювання нових ринків збуту, отримання високих прибутків та конкурентні переваги [4, с. 12].

Як відмічає Крамаренко В. І., розуміння категорії «соціально-трудовий потенціал» охоплює багатокomпонентну систему трудових можливостей населення та соціальних умов розвитку та самореалізації людей у праці [3, с. 25].

Коли йдеться про соціально-трудовий потенціал, «потрібно мати на увазі господарську культуру в усіх її формах і проявах – культуру соціального й економічного мислення, мораль, етику, словом, усе, що впливає на поведінку людей у праці, побуті, при вкладанні економічних угод, здійсненні виробничих, торговельних та інших операцій» [2, с. 15].

Спираючись на досвід вітчизняних науковців, соціально-трудовий потенціал регіону можна визначити як сукупність і запас ресурсів економічно активного населення, що формується завдяки здоров'ю, моральності, активності, інтелекту, організованості, освіті, професіоналізму, ефективному використанню робочого часу та інноваційному підходу.

Соціально-трудовий потенціал регіону є узагальненою характеристикою можливостей людських ресурсів, які можуть бути залучені або розширені через



трудова діяльність та соціальні зв'язки під впливом внутрішніх і зовнішніх чинників. Його розвиток та функціонування залежать від умов, що забезпечують його відтворення.

Важливо розуміти, що розвиток інноваційності у загальному сенсі передбачає спрямованість на використання нових прогресивних технологій, виробництво знаннємісткої продукції (надання послуг), застосування нестандартних інноваційних підходів в управлінській діяльності через посилення використання інтелектуальних потенцій економічно активного населення. Використання інтелектуальних потенцій в управлінській діяльності тісно пов'яне з поняттям інтелектокористування, що передбачає доцільні та оптимальні управлінські рішення і дії з формування, збереження, нарощування та ефективного використання інтелектуально-ресурсного потенціалу особи чи групи осіб шляхом застосування відповідних стилів управління й управлінських технологій.

Інноваційність у розвитку соціально-трудового потенціалу передбачає перехід від традиційних методів використання трудових ресурсів до впровадження новітніх технологій, створення знаннємістких продуктів і послуг, а також використання нестандартних управлінських підходів (рис. 1).

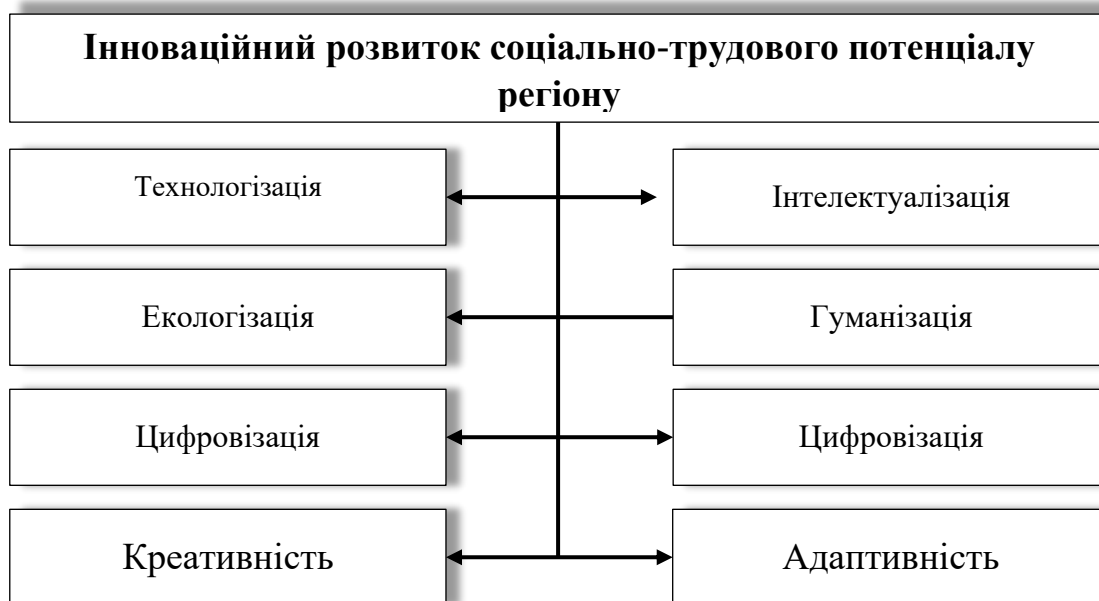


Рис. 1. Головні аспекти інноваційного розвитку соціально-трудового потенціалу регіону

Технологізація забезпечує впровадження передових технологій, які підвищують ефективність виробництва та якість продукції. Наприклад, автоматизація процесів, використання штучного інтелекту та роботизація сприяють оптимізації трудових витрат і зростанню продуктивності. Це також включає розробку інноваційних технічних рішень, які дозволяють підприємствам адаптуватися до швидких змін на ринку.

Інтелектуалізація орієнтована на розвиток знань, навичок і творчого потенціалу працівників. Особливу увагу приділяють навчанню та

перепідготовці кадрів, впровадженню програм підвищення кваліфікації та створенню умов для розвитку інтелектуального капіталу. Це включає розвиток лідерських якостей, вміння працювати в команді та здатність до інноваційного мислення.

Екологізація полягає у формуванні екологічно орієнтованого виробництва та раціональному використанні природних ресурсів. Важливим є впровадження енергоефективних технологій, перехід на відновлювані джерела енергії та мінімізація шкідливого впливу на навколишнє середовище. Такий підхід не лише знижує екологічні ризики, а й підвищує репутацію підприємств у глобальному масштабі.

Гуманізація спрямована на створення сприятливих умов праці, підвищення якості життя працівників та забезпечення балансу між професійною діяльністю та особистим життям. Вона передбачає поліпшення умов праці, соціальний захист і розробку мотиваційних програм, які сприяють підвищенню задоволеності працівників та їхньої лояльності до організації.

Цифровізація інтегрує сучасні цифрові технології у процеси управління трудовими ресурсами. Це включає автоматизацію кадрових процесів, використання аналітичних платформ для моніторингу ефективності працівників та створення інноваційних платформ для дистанційної роботи. Завдяки цифровізації підприємства можуть швидше реагувати на зміни в економічному середовищі та підвищувати свою конкурентоспроможність.

Креативність стає ключовим фактором успіху в сучасному світі. Розвиток творчого потенціалу працівників стимулює створення унікальних рішень, які дозволяють підприємствам виділятися на ринку. Це може включати впровадження спеціальних програм для стимулювання інноваційних ідей, організацію креативних сесій та інвестування в розвиток нестандартного мислення.

Адаптивність передбачає здатність трудових ресурсів оперативно реагувати на зміни ринку праці та впроваджувати новітні підходи до організації роботи. Це вимагає розвитку гнучких компетенцій, таких як вміння швидко навчатися, працювати в умовах невизначеності та приймати ефективні рішення у складних ситуаціях.

Соціально-трудова потенціал регіону в інноваційному вимірі – це динамічна характеристика граничних можливостей людських ресурсів, які можна розширювати через використання сучасних технологій, цифрових платформ і соціальних інновацій. Як відмічає Грішнова О.А., «нарощення людського капіталу дає людині широкі можливості вибору способу життя, інтелектуальний капітал робить цей вибір максимально ефективним, соціальний капітал обумовлює соціальну і громадянську правильність вибору людини. І особливо важливо те, що такий вибір людина здійснює вільно, без зовнішнього тиску, за власним свідомим бажанням» [1, с. 40].

Інноваційний підхід передбачає розгляд соціально-трудова потенціалу регіону як сукупності ресурсів економічно активного населення, які не лише включають традиційні компоненти (здоров'я, мораль, активність, інтелект, організованість, освіту, професіоналізм, робочий час), але й інтегрують нові фактори, такі як цифрова грамотність, адаптивність до технологічних змін,



креативність, навички роботи в мережевих структурах, а також здатність до інтеграції інновацій у професійній діяльності.

Власне формування інноваційного типу поведінки економічно активного населення-носіїв соціально-трудового потенціалу є важливою передумовою його інноваційного розвитку в цілому та посилення значущості інноваційної складової в компонентній структурі соціально-трудового потенціалу регіону. І при цьому дуже важливими є соціальні взаємодії, адже інноваційна поведінка – це не лише індивідуальне формування нових адаптаційних механізмів кожним із елементів соціальної системи окремо, але й самоорганізація елементів системи для вироблення нових адаптаційних механізмів.

Наслідком формування інноваційного типу поведінки економічно активного населення є підвищення його інноваційної активності. Поле інноваційної активності окреслюється межами концентрації потенційних інноваційних об'єктів, щодо яких застосовуються знання та навички і які знаходяться на відповідних ієрархічних рівнях, територіях, в певних видах діяльності.

Інноваційний розвиток соціально-трудового потенціалу регіону потребує ґрунтовного розгляду ключових фаз, які забезпечують ефективне використання людських ресурсів і їхнє системне вдосконалення. Як відмічає Пасека С.Р. «управління розвитком інноваційності соціально-трудового потенціалу – складний динамічний процес керованого впливу на потенційні складові в контексті визначених стратегічних орієнтирів, зокрема забезпечення відповідного рівня якості життя населення. При цьому має враховувалась необхідна фаза соціально-трудового потенціалу, адже досить часто вагомою методологічною помилкою вітчизняних дослідників є ігнорування специфічних підходів управління потенціалами в розрізі формування, використання, збереження чи розвитку» [5, с. 113].

Фаза формування включає заходи, спрямовані на створення фундаменту для подальшого інноваційного розвитку. На цьому етапі акцент робиться на впровадження цифрових освітніх платформ, онлайн-курсів і програм із розвитку критичного мислення, технологічної грамотності та креативності. Важливу роль відіграє створення центрів професійного навчання, орієнтованих на розвиток компетенцій у сферах інформаційних технологій, робототехніки й управління даними, а також формування інноваційної культури через організацію хакатонів, форумів та інших заходів, які стимулюють населення до впровадження новаторських ідей. Водночас необхідно розбудовувати інфраструктуру знань, створюючи інноваційні хаби, науково-дослідні центри й технопарки для підтримки наукової діяльності та обміну досвідом.

У фазі нарощування акцент переноситься на активізацію використання вже закладених інноваційних основ. Основним завданням стає інтеграція новітніх технологій у бізнес, підтримка малих і середніх підприємств через грантові програми, спрямовані на автоматизацію, впровадження штучного інтелекту й Big Data. Цей етап передбачає створення цифрового середовища, включаючи розгортання сучасних мереж зв'язку, впровадження концепції «розумних міст» та цифрових платформ для професійного спілкування.

Фінансова підтримка інновацій на цьому етапі є критично важливою: формування венчурних фондів, пільгове кредитування стартапів та стимулювання партнерств між університетами, бізнесом і державними структурами сприяють розвитку інноваційної економіки.

Фаза використання характеризується інтеграцією інновацій у щоденну практику трудової діяльності. На цьому етапі важливо забезпечити автоматизацію виробничих процесів через впровадження робототехніки й технологій Industry 4.0, що дозволяє значно підвищити продуктивність праці. Створення умов для дистанційної роботи, залучення гіг-працівників і використання штучного інтелекту для рутинних завдань стає невід'ємною частиною цієї фази. Особливу увагу слід приділяти соціальній інклюзії, забезпечуючи рівний доступ до інновацій для всіх категорій населення, включаючи людей з інвалідністю та економічно незахищених осіб. Корпоративні акселератори, які сприяють впровадженню інноваційних ідей у бізнес-процеси, допомагають значно підвищити ефективність використання потенціалу.

У фазі відтворення основним завданням стає забезпечення постійного оновлення та підтримання інноваційного циклу. Підготовка нових поколінь фахівців є ключовим завданням, для чого створюються освітні програми, що стимулюють інтерес до STEM-дисциплін, підприємництва й екологічних інновацій. Розвиток системи довготривалого навчання через онлайн-курси, корпоративні тренінги й менторські програми забезпечує безперервне підвищення кваліфікації працівників. Важливим аспектом є стимулювання креативності через створення творчих інноваційних лабораторій, які генерують ідеї для вирішення регіональних проблем, а також зміцнення соціального капіталу шляхом залучення місцевих громад до розробки програм розвитку.

Фаза втрати пов'язана із викликами, які призводять до зменшення потенціалу, такими як «відтік мізків» чи демографічні проблеми. Важливо запобігати втратам через розробку програм утримання кваліфікованих кадрів, створення привабливих умов праці й соціального забезпечення, а також залучення до активної трудової діяльності представників старшого покоління. Одночасно слід мінімізувати втрати через інституційні фактори, усуваючи бар'єри, пов'язані з корупцією та складними регуляторними процедурами.

Інноваційний розвиток соціально-трудового потенціалу є основою для сталого економічного зростання регіону, підвищення добробуту населення та формування конкурентоспроможної економіки, що відповідає сучасним викликам глобального світу.

Для оцінки інноваційного розвитку соціально-трудового потенціалу регіону можна використовувати комплекс показників, які відображають різні аспекти формування, використання, відтворення і динаміки розвитку цього потенціалу (рис. 2).

Соціально-демографічні показники характеризують рівень активності та залученості населення до економічної діяльності, а також соціальну інклюзію різних груп. Вони відображають частку економічно активного населення, рівень зайнятості серед різних категорій осіб і загальний індекс людського

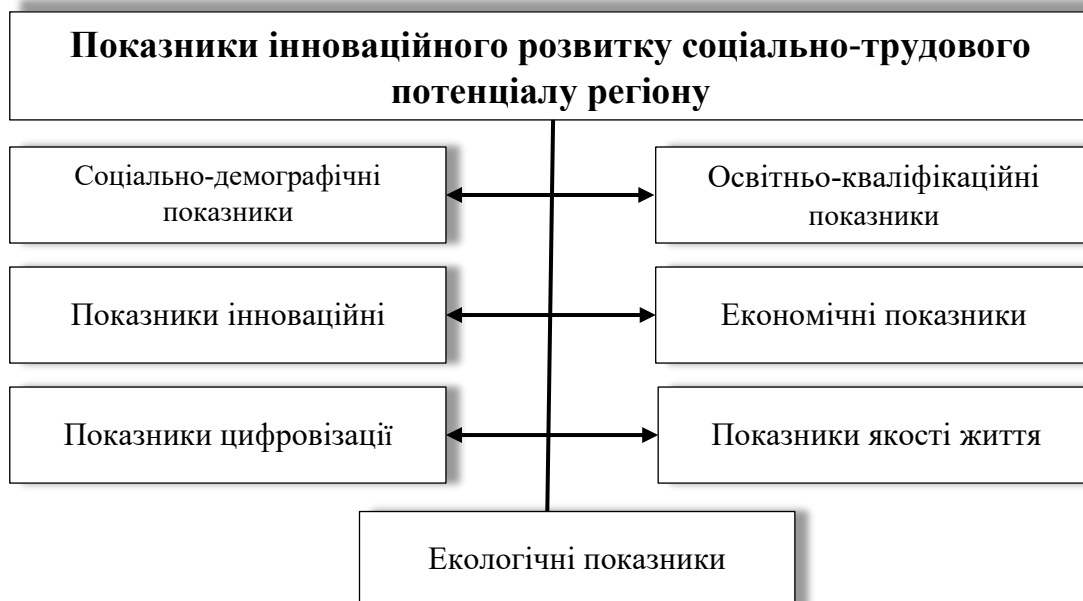


Рис. 2. Показники оцінювання інноваційного розвитку соціально-трудового потенціалу регіону

розвитку. Задоволеність умовами праці також є ключовим критерієм, що свідчить про соціальний добробут і мотивацію населення до інноваційної діяльності.

Освітньо-кваліфікаційні показники визначають рівень освіченості населення та його готовність до впровадження інновацій. Особлива увага приділяється поширенню освіти у сфері технологій та науки (STEM), рівню охоплення програмами довготривалого навчання, а також кількості фахівців, залучених до стартапів і наукових досліджень. Ці показники демонструють якість людського капіталу та його адаптацію до сучасних вимог ринку.

Інноваційні показники відображають ступінь активності регіону в галузі інновацій. До них належать частка інноваційно активних підприємств, кількість стартапів, патентів і наукових розробок, а також рівень фінансування інноваційних проектів. Вони свідчать про інтенсивність інноваційної діяльності, потенціал для технологічного прориву та рівень співпраці між бізнесом, наукою та державою.

Економічні показники оцінюють вплив інновацій на продуктивність і економічну ефективність регіону. Сюди входять продуктивність праці, частка високотехнологічного експорту, рівень доходів від інноваційної діяльності та розвиток малого і середнього бізнесу у сфері інновацій. Ці показники дозволяють визначити економічні вигоди від впровадження нових технологій.

Показники цифровізації відображають рівень цифрової грамотності населення, поширення дистанційної роботи та інтеграцію сучасних цифрових технологій у виробничі процеси. Наявність цифрових платформ і хабів для інновацій також є важливим індикатором готовності регіону до цифрової трансформації.

Показники якості життя оцінюють, наскільки впровадження інновацій сприяє поліпшенню добробуту населення. Це включає рівень середньої

заробітної плати, задоволеність матеріальними, духовними та культурними потребами, а також стан соціального захисту. Вони демонструють соціальну складову ефективності інноваційного розвитку.

Екологічні показники акцентують на екологічній відповідальності регіону, обсягах інвестицій у "зелені" технології та участі населення у відповідних ініціативах. Ці показники свідчать про гармонійний розвиток, що враховує екологічні аспекти інновацій.

Ці узагальнені групи показників забезпечують цілісне уявлення про інноваційний розвиток соціально-трудового потенціалу регіону, визначаючи не лише економічні, а й соціальні та екологічні аспекти ефективності.

Висновки та пропозиції. Розвиток соціально-трудового потенціалу залежить від синергії людського капіталу, соціальних зв'язків та впровадження інноваційних підходів. Він є базисом для формування знаннємісткої економіки, що відповідає сучасним викликам глобалізації та цифровізації. Інноваційний розвиток включає технологізацію, інтелектуалізацію, екологізацію, гуманізацію, цифровізацію та креативність. Ці складові мають бути інтегровані у всі етапи управління трудовим потенціалом: від формування до відтворення. Особливості економічного, природного та соціального середовища регіонів мають враховуватися при розробці стратегій управління соціально-трудовим потенціалом. Це сприятиме підвищенню адаптивності регіонів до економічних і технологічних змін. Для ефективного розвитку соціально-трудового потенціалу потрібне врахування всіх етапів його життєвого циклу, взаємозв'язку між компонентами та чинниками впливу.

Список використаних джерел:

- [1] Грішнова, О. А. (2014). Людський, інтелектуальний і соціальний капітал України: сутність, взаємозв'язок, оцінка, напрями розвитку. *Соціально-трудові відносини: теорія та практика*, (1 (7)), 34–42.
- [2] Долішній, М. І., & Злупкр, С. М. (Ред.). (1994). *Соціально-трудовий потенціал: теорія і практика*. Наукова думка.
- [3] Крамаренко, В. І. (2012). Соціально-трудовий потенціал суспільства: трансформація ціннісних орієнтацій. *Наукові праці Кіровоградського національного технічного університету. Економічні науки*, (вип. 22, ч. 2), 24–28.
- [4] Нижник, В. М. (Ред.). (2018). *Соціально-трудовий потенціал: формування, забезпечення та розвиток у підвищенні економічної безпеки*. ХНУ.
- [5] Пасека, С. Р. (2013). Інноваційний розвиток соціально-трудового потенціалу регіону: інституціональні основи. *Фінансовий простір*, 1, 111–118.

CURRENT PROBLEMS OF INNOVATIVE DEVELOPMENT OF THE REGION'S SOCIAL AND LABOR POTENTIAL

Kostyshyna Tetiana

Doctor of Economic Sciences, Professor,
Head of the Department of Personnel Management,
Labor Economics and Economic Theory
Poltava University of Economics and Trade, Ukraine



Shapovalov Vitalii

PhD in Economics, Associate Professor,
Associate Professor of the Department of Personnel Management,
Labor Economics and Economic Theory
Poltava University of Economics and Trade, Ukraine

Tuzhilkina Oksana

PhD in Economics, Associate Professor,
Associate Professor of the Department of HR Management,
Labor Economics and Economic Theory
Poltava University of Economics and Trade, Ukraine

Summary. *The article is devoted to the analysis of the innovative development of the socio-labor potential of regions, which is a key factor in sustainable economic growth and increased competitiveness. The authors emphasize the importance of intellectual, educational and professional capital as the basis for creating a knowledge-based economy, but point to numerous problems that hinder the development of this area. The conceptual foundations of the socio-labor potential, which is based on the synergy of social relationships and the influence of the natural, economic and cultural environment, are considered. Six key areas of innovative development are identified: technologization, intellectualization, ecologization, humanization, digitalization and creativity. Special attention is paid to the phases of potential development (formation, growth, use, reproduction, loss) and their integration into the economic activity of regions. The results of the study emphasize the need for a comprehensive approach to managing socio-labor potential, which takes into account innovations in management, education and the social sphere. A number of indicators have been proposed to assess the effectiveness of capacity development, including demographic, educational, economic, innovation, and environmental indicators.*

Keywords: *social and labor potential; innovative development; region; intellectualization; digitalization; sustainable development.*